德勝科技股份有限公司
人權政策

德勝科技極為重視員工權益，除遵循「公民與政治權利國際公約」及「經濟社會文化權利國際公約」等國際公認之人權標準制定人權政策，並致力於提供員工一個安全、健康及有尊嚴的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、國籍、出生地、身心障礙、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇；且訂定『工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法』及提供申訴管道，以維護員工權益。

本公司人權政策之執行方針及具體管理方案如下：

(一) 人權、職場多元化及性別平等政策：

1. 提供員工安全與健康的工作環境。
2. 杜絕不法歧視以確保工作機會均等。
3. 落實性別平等、嚴禁性騷擾等情事。
4. 禁用童工。
5. 禁止強迫勞動。
6. 重視員工維持身心健康及工作生活平衡。
7. 勞資雙方之良性溝通。
8. 定期檢視及評估相關制度及作業。

(二) 零付費招募政策：

為維護員工(包含國際移民勞工)基本人權，並遵守國際勞工組織、國際移民組織以及各項國際公約與國內勞動基準法等相關適用法規，本公司所有求職者在應徵及入職過程中無需支付任何形式的招募費用，以保障勞動權益。

(三) 具體管理方案：

1. 工作環境與員工人身安全的保護措施

本公司為防止職業災害，保障勞工安全與健康，設置職業安全衛生管理人員，並依職業安全衛生法第三十四條之規定制訂「安全衛生工作守則」，規定安全管理事項，供員工遵循。

(1)工作環境安全

A.辦公場所保持整齊、清潔、適當溫度、濕度及通風，每年施行消毒作業。
B. 保持室內、室外照明良好，各區域視野清晰，特別是夜間出入口、停車場。
C. 定期實施建築物公共安全檢查。
D. 實施進出門禁控制、訪客登記等措施，確保員工之安全。
E. 每月實施噪音分貝檢測，以確保員工健康。
F. 每月實施消防檢查，確認緊急照明燈、安全門、滅火器功能與逃生路線順暢。
G. 每月按規定實施輻射場所監測作業、每季實施飲用水大腸桿菌之檢測、每半年實施二氧化碳濃度檢測及正己烷作業環境測定。
H. 定期執行安全衛生法規定相關作業環境監測，確保作業環境符合標準。

(2)設備安全

A.電氣器材之裝置設備與保養（包括修理、換保險絲等）由領有電匠執照或極具經驗之電氣工作人員擔任。

B. 應隨時注意，電氣機具之電線、開關的護蓋或絕緣被覆是否損壞，遇有損壞或發生漏電之情形應立即停止作業，並向主管報告。

C.每年實施各項電氣設備檢查。

D.定期實施公務車保養，落實行前檢點作業，確保行車安全。

E. 放射性物質及可發生游離輻射設備之操作人員均接受主管機關指定之訓練，並領有輻射安全證書或執照。

(3)員工人身安全

A.每年定期舉辦職業安全衛生教育訓練，114 年度之教育訓練已於 5 月 8 日及 11 月 13 日舉辦，參加人數分別為 20 人及 19 人。

B. 訂有「災害緊急應變管理辦法」、「緊急事件應變管理程序」，確保緊急事件之處理能力。每年定期舉辦災害應變處理演練，114 年度之災害應變處理演練已於 5 月 14 日舉辦。

C.公司依工作場所大小、分布、危險狀況與員工人數，備置足夠急救藥品及器材，並設置急救人員辦理急救事宜；每月對於急救藥品及器材定期檢查，隨時予以更換及補充；急救人員之訓練按職業安全衛生教育訓練規則辦理。

D.每年實施員工一般健康檢查及特殊作業健康檢查。114 年度之健康檢查已於 8 月 22 日實施。

E. 訂有「人因性危害預防計畫」，避免員工從事重複性作業，因姿勢不良、過度施力及作業頻率過高等原因，促發肌肉骨骼疾病之發生，每年定期以調查表方式交由員工填寫，以辨識及評估高風險群，並於每週職護臨場服務時進行面談及指導，將執行情形作成紀錄，並依規定保存。

F. 訂有「異常工作負荷促發疾病預防計畫」，避免員工長時間工作，因異常工作負荷促發疾病，每年定期以問卷方式交由員工填寫，以辨識及評估高風險群，並於每週職護臨場服務時進行面談及指導，將執行情形作成紀錄，並依規定保存。

G.訂有「執行職務遭受不法侵害預防計畫」，避免員工於執行職務，因他人行為致遭受身體或精神上不法侵害。每年定期舉辦宣導課程，提供申訴方式與窗口等資訊，114 年度之宣導課程已於 5 月 8 日及 11 月 13 日舉辦，參加人數分別為 20 人及 19 人。

H.訂有「職場母性健康保護計畫」，對有母性健康危害之女性員工，採取危害評估、控制及分級管理母性健康保護之措施，保護母體及胎兒之健康，並設置專用哺集乳室，提供友善母性職場。

I. 為提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作及服務環境，並採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，明訂工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法及員工申訴管道，以規範員工在工作場所的言行舉止。每年定期舉辦宣導課程，114 年度之宣導課程已於 5 月 8 日及 11 月 13 日舉辦，參加人數分別為 20 人及 19 人。

J. 依「勞工健康保護規則」規定，自 109 年起辦理醫護人員設置及臨場服務，關懷員工健康。依據員工健康檢查結果，每週安排職護進行諮詢；每季職醫辦理臨場健康服務。

2. 勞資間之協議

本公司向來都遵守政府各項法令規章，並注重勞工之權益，舉凡員工之聘僱、離職、退休及各項福利措施，均依相關法令為辦理之基礎，故自公司成立至今，勞資關係和諧，未曾因勞資糾紛而遭受任何損失。

3. 各項員工權益維護措施

(1)「員工勞資會議實施辦法」每季定期舉行勞資會議，重要事項經勞資雙方代表溝通協調，以保障勞工權益及勞資和諧。另如有必要，以內部公告之方式，通知員工具有重大影響之營運變動情形。114 年度之勞資會議已於 1 月 8 日、4 月 8 日、7 月 8 日及 10 月 8 日舉行。

(2)本公司員工退休準備金監督委員會每季定期召開會議檢視提撥狀況，以保障員工權益。114 年度之員工退休準備金會議已於 1 月 13 日、2 月 3 日、4 月 14 日 7 月 14 日及 10 月 13 日召開。

(3)本公司為明確規定勞資雙方之權利義務，特參照相關法令制定工作規則，主要規範內容包含：徵募、僱用、服務紀律與意見溝通、工作時間與考勤、請休假、薪資及獎金、員工福利、考核、升等、升遷、獎懲、離職與退休解僱、職業災害補償、撫卹安全、衛生、勞資會議。

(4)建立員工申訴管道：設有申訴專線與電子信箱，立即視狀況進行適當處置，以維護員工權益及強化職場安全。

4. 職場多元化及性別平等

(1) 本公司重視員工多元性，截至年報刊印日止，外國籍員工佔全體員工比例為 2%、佔高階主管比例為 10%；另按年齡分群佔全體正職員工比例如下：

年齡	<30 歲	30~50 歲	>50 歲	合計
人數	7	70	45	122
比例	6%	57%	37%	100%

(2) 落實性別平等晉升機會，截至年報刊印日止，全體職員女性佔比為 44%，而高階主管女性佔比為 20%。

(3) 本公司設有「薪資報酬委員會」，依獎酬政策將企業營運績效回饋予員工；落實同工同酬，針對同一職別之基層專員待遇相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不因性別或族群而有所差異。